



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

4. Winterthurer Tagung zum Arbeitsrecht, ZHAW

Betriebliche Mitwirkung – rechtliche
Bedeutung und Entwicklung

Mittwoch, 1. Juli 2015

Daniella Lützelschwab

1. Betriebliche Mitwirkung: Rechtliche Grundlage im Mitwirkungsgesetz (I)

Art. 3 Anspruch auf eine Vertretung

In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können diese aus ihrer Mitte eine oder mehrere Vertretungen bestellen.

Art. 4 Mitwirkung in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung (ANV)

In Betrieben oder Betriebsteilen ohne Arbeitnehmervertretung stehen die Informations- und Mitspracherechte nach den Artikeln 9 und 10 den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern direkt zu.



1. Betriebliche Mitwirkung: Rechtliche Grundlage im Mitwirkungsgesetz (II)

Art. 9 Informationsrecht

¹ Die Arbeitnehmervertretung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnisse Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist.

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten zu informieren.



1. Betriebliche Mitwirkung: Rechtliche Grundlage im Mitwirkungsgesetz (III)

Art. 10 Besondere Mitwirkungsrechte

Der Arbeitnehmervvertretung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu:

- a. In Fragen der Arbeitssicherheit im Sinne von Art. 82 des UVG und des Arbeitnehmerschutzes gemäss Art. 48 ArG
- b. Beim Übergang von Betrieben gemäss Art. 333a OR
- c. Bei Massentlassungen gemäss von Art. 335d - 335g OR
- d. Über den Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge und die Auflösung des Anschlussvertrages



2. Wie abschliessend legt das Mitwirkungsgesetz den betrieblichen «Mitwirkungsalltag» fest?

- Insbesondere der **konkrete** Umfang der Mitwirkungsrechte ist im Mitwirkungsgesetz nicht abschliessend geregelt.
- Welche Fälle umfasst konkret eine «umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnisse Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist?»
- Klarer erscheint die Pflicht zur «Information über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten».



3. Die Konkretisierung der betrieblichen Mitwirkung am Beispiel des GAV MEM

- Das Mitwirkungsgesetz ist nur ein Rahmengesetz, welches der kollektivrechtlichen Regelung durch einen GAV weiten Raum lässt.
- Ein solcher kollektiver Ansatz beinhaltet der GAV der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (GAV MEM).
- ABER: Vertragspartner eines GAV sind die Arbeitnehmer**verbände** und **nicht die betriebliche Arbeitnehmervertretung** (ANV)!
- ABER: Dafür ist die **Arbeitnehmervertretung der Ansprechpartner der Geschäftsleitung**, nicht die Gewerkschaft.



4. Art. 6 GAV MEM

- Art. 6 GAV MEM beinhaltet den Anspruch auf Bildung einer oder mehrerer ANV.
- Art. 6 GAV MEM ist «milder» als Art. 3 MwG:
1/10 der wahlberechtigten Arbeitnehmer (AN) kann eine Urabstimmung verlangen. Wahlberechtigt sind alle dem GAV unterstellten AN des jeweiligen Vertretungsbereiches. Wünscht eine Mehrheit die Wahl einer ANV, wird eine Wahl durchgeführt.
- Nach der Wahl der neuen ANV arbeitet diese mit der Geschäftsleitung (GL) die Statuten der ANV aus.



5. Wieso braucht eine ANV Statuten? (I)

In den Statuten werden insbesondere festgelegt:

- Der Vertretungsbereich der ANV (Produktion, Administration, Verkauf etc.)
- Stellung der ANV und insb. die Verpflichtung zu Stillschweigen gegenüber Dritten
- Kündigungsschutz der ANV
- Die Erleichterung der Ausübung des Mandates



5. Wieso braucht eine ANV Statuten? (II)

- Freistellung für Schulung der ANV
- Allgemeiner Aufgabenbereich
- Zusammenarbeit zwischen ANV und GL
- Mitwirkungsrechte



6. Der Vertretungsbereich der ANV, Art. 38.1 und 38.2 GAV MEM

- In grösseren Unternehmen sind mehrere Wahlkreise empfehlenswert (Produktion, Verkauf, Administration etc.)
- Die Anzahl der ANV soll der Grösse des Unternehmens und des Vertretungsbereiches entsprechen



7. Stellung der ANV und insb. die Verpflichtung zu Stillschweigen gegenüber Dritten, Art. 38.4 GAV MEM

- Die ANV genießt eine Vertrauensstellung, welche es ihr ermöglicht Informationen aus dem Unternehmen und über die andern Mitarbeitenden zu erhalten.
- Es gilt die Pflicht zu Stillschweigen über betriebliche Angelegenheiten gegenüber betriebsfremden Personen (Ausnahme: Beratungsrecht durch die Verbände).
- Es gilt eine absolute Pflicht zum Stillschweigen in persönlichen Angelegenheiten der andern Arbeitnehmenden.



8. Kündigungsschutz der ANV, OR 336 Abs. 2 lit. b

«Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

b. während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmersvertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.»



9. Kündigungsschutz der ANV, Art. 38.5 GAV MEM

- Mitgliedern der ANV darf wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit als ANV weder gekündigt werden, noch dürfen ihnen andere Nachteile erwachsen.
- Beabsichtigt eine Firma die Entlassung eines solchen ANV-Mitgliedes, hat ihm die GL eine begründete schriftliche Mitteilung zu machen. Fristlose Entlassungen aus wichtigen Gründen können ohne vorherige Ankündigung ausgesprochen werden.
- Das betroffene Mitglied kann innert 5 Arbeitstagen eine Aussprache zwischen der GL und der ANV über die Entlassungsabsicht verlangen. Die Aussprache hat innert drei Arbeitstagen zu erfolgen. Auf Wunsch beider Seite können die Verbände zur Abklärung und Vermittlung zugezogen werden.
- Beabsichtigt die GL eine Entlassung eines Mitglieds der ANV aus **wirtschaftlichen** Gründen, ist die ANV zu informieren und die bezeichneten Verbände können zur Abklärung und Vermittlung beigezogen werden, ausser das Mitglied verzichtet auf ein solches Vorgehen.



10. Die Erleichterung der Ausübung des Mandates, Art. 38.6 GAV MEM

- Die Mitglieder der ANV können ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, soweit es zur ordnungsgemässen Wahrnehmung ihrer Aufgabe erforderlich ist. Die dafür benötigte Zeit gilt als bezahlte Arbeitszeit.
- Die Mitglieder der ANV nehmen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit Rücksicht auf den Betriebsablauf.
- Die ANV kann sich durch Personen ihres Vertrauens beraten lassen.



11. Freistellung für Schulung der ANV, Art. 38.7 GAV MEM

- Für die Schulung und zur Ausübung ihrer Tätigkeit erhalten die ANV pro Mitglied und Jahr 5 Tage bezahlten Bildungsurlaub (kein Einzelanspruch, sondern ein Gesamtanspruch).
- Auf die betrieblichen Bedürfnisse hat die ANV Rücksicht zu nehmen.
- Die Tragung der Kurskosten und der Spesen wird im Einzelfall geregelt.
- In der MEM-Industrie schulen die Arbeitnehmerverbände und die Arbeitgeberseite die Mitglieder der ANV gemeinsam:
«Arbeitsgemeinschaft für die Ausbildung von Mitgliedern der Arbeitnehmerververtretungen in der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie AAA»



12. Allgemeiner Aufgabenbereich, Art. 38.7 GAV MEM

- Die ANV behandelt alle Angelegenheiten, die ihr von der GL vorgelegt werden.
- GL und AN liefern der ANV Informationen, die für ihre Tätigkeit unerlässlich sind.



13. Zusammenarbeit zwischen ANV und Geschäftsleitung, Art. 38.10 GAV MEM

- Die GL orientiert die ANV in periodischen Abständen an gemeinsamen Sitzungen über den Geschäftsgang.
- Die ANV ist frühzeitig über die wichtigsten sie berührenden Entscheidungen im Unternehmen zu informieren.



14. Mitwirkungsrechte, Art. 38.12 GAV MEM (I)

- Für die Konkretisierung der Mitwirkungsrechte wird empfohlen, ein **Mitwirkungsprogramm** zu erstellen.
- Die besonderen Mitwirkungsrechte gemäss Art. 10 MwG sind vorzubehalten.
- Der Stufe «Information» sind mindestens folgende Angelegenheiten zuzuordnen:
 - laufender Geschäftsgang, aktuelle Entwicklung und wirtschaftliche Lage des Unternehmens
 - Anzahl der Beschäftigten, Entwicklung der Beschäftigung
 - Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen
 - U. w. m.



14. Mitwirkungsrechte, Art. 38.12 GAV MEM (II)

- Der Stufe «Mitsprache» sind mindestens folgende
Angelegenheiten zuzuordnen:
 - Schichtreglemente
 - Festlegung der Feiertage
 - Einführung von Kurzarbeit
 - Einteilung der Arbeitszeit
 - U. a. m.
- Der Stufe «Mitentscheidung» sind mindestens folgende
Angelegenheiten zuzuordnen:
 - Anpassung der Arbeitszeit (Art. 56 GAV)
 - Die Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit
 - U. a. m.



14. Mitwirkungsrechte, Art. 38.12 GAV MEM (III)

- Der Stufe «Selbstverwaltung» sind mindestens folgende
Angelegenheiten zuzuordnen:
 - Organisation und Tätigkeit der ANV



15. Fragen?

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

